

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Екатерининская СОШ»

Принято на общем собрании  
трудового коллектива

Протокол № 1 от 8 апреля 2024г.



Утверждено:

Директор школы

И.С Баранов

Приказ №83-од от 12.04.2024

**Корпоративная программа  
по укреплению здоровья сотрудников  
на рабочем месте  
«Здоровье на работе»**

## Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Концептуальные положения программы	6
4. Содержание программы	7
5. Показатели эффективности программы	9
6. План корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников	10
7. Список литературы	12

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте «Здоровье на работе»
<b>Разработчик программы</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Екатерининская СОШ»
<b>Юридический адрес учреждения</b>	617250, Пермский край, Сивинский район, с. Екатерининское, ул. Ленина 43
<b>Номер телефона</b>	83427724490
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:hkola-43@mail.ru">hkola-43@mail.ru</a>
<b>Адрес сайта</b>	<a href="http://sch-ekateriniskaya.siva-edu.ru">http://sch-ekateriniskaya.siva-edu.ru</a>
<b>Программа рассмотрена</b>	на общем собрании трудового коллектива (протокол №1 от 8 апреля 2024г.)
<b>Программа утверждена</b>	Приказом №83-од от 12.04.2024 г.
<b>Обоснование разработки программы</b>	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья». По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.
<b>Цель программы</b>	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников образовательного учреждения через комплекс управленческих решений, направленных на создание в образовательной организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников образования здоровому образу жизни.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Создавать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.</li> <li>2) Формировать ответственное отношение к своему здоровью.</li> <li>3) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.</li> <li>4) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни</li> </ol>
<b>Численность</b>	Сотрудники учреждения - 62 чел.
<b>Описание программы</b>	<p><u>Организационно-методическая работа</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения.</li> <li>2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.</li> <li>3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда».</li> </ol> <p><u>Информационно-просветительская работа</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация выставок по ЗОЖ.</li> <li>2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.</li> <li>3. Организация работы по профилактике вредных привычек социально опасных заболеваний.</li> <li>4. Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др.</li> </ol>

	<p>5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний.</p> <p><u>Охрана труда и создание безопасных условий труда</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения.</li> <li>2. Ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</li> <li>4. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.</li> <li>5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.</li> <li>6. Проведение специальной оценки условий труда.</li> <li>7. Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.</li> </ol> <p><u>Массовая работа по оздоровлению сотрудников</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диспансеризация сотрудников.</li> <li>2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения.</li> <li>3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</li> <li>4. Проведение ежегодных учебных семинаров по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи.</li> <li>5. Тренинги по навыкам ЗОЖ.</li> </ol> <p><u>Спортивно-массовая работа</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация работы по различным направлениям: производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО.</li> <li>2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы и пр.</li> <li>4. Участие в массовых спортивных муниципальных мероприятиях.</li> </ol> <p><u>Индивидуальная работа</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников.</li> <li>2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности</li> </ol>
<b>Сроки реализации программы</b>	Без ограничений.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p><b>Количественные:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью.</li> <li>2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</li> </ol> <p><b>Качественные:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li> <li>2. Увеличение работоспособности сотрудников</li> </ol>

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников «Здоровье на работе» подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает.

Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей почти 60% болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.
- повышенное психоэмоциональное напряжение.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность организации в рамках здоровьесберегающей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

### 3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

**Цель программы** - сохранение и укрепление здоровья сотрудников образовательного учреждения через комплекс управленческих решений, направленных на создание в образовательной организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников образования здоровому образу жизни.

#### **Задачи программы:**

- 1) Создавать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.
- 2) Формировать ответственное отношение к своему здоровью.
- 3) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.
- 4) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

#### **Принципы реализации программы:**

*Аксиологический принцип* предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности.

*Гуманистический принцип* предопределяет переоценку всех компонентов образовательной деятельности, признавая ценностью не только обучающегося как личности и его права на здоровье, но и педагога, сотрудника Учреждения, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья.

*Культурологический принцип* реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния обучающихся.

*Принцип социальной значимости* позволяет считать, что получаемый индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

#### **Основные направления программы**

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль.
2. Информационно-познавательный модуль.
3. Оздоровительный модуль.

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

*Диагностический модуль* включает исследования психосоматического здоровья работников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

✓ Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.

✓ Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

✓ Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.

✓ Проведение специальной оценки условий труда.

✓ Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.

В рамках *информационно-познавательного модуля*, формируя у работников ценностное отношение к собственному здоровью, делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности.

Содержание данного модуля включает в себя формирование валеологической компетентности, информирование о проблемах в состоянии здоровья, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для воспитанников, вооружение работников знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.

✓ Организация выставок по ЗОЖ.

✓ Организация работы по профилактике вредных привычек социально опасных заболеваний.

✓ Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний.

✓ Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.

✓ Проведение ежегодных учебных семинаров по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи.

✓ Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников.

✓ Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности

*Оздоровительный модуль* объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников Учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

✓ Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др.

✓ Ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.

✓ Диспансеризация сотрудников.

✓ Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения.

✓ Тренинги по навыкам ЗОЖ.

✓ Организация работы по различным направлениям: производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО.

✓ Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы и пр.

✓ Участие в массовых спортивных муниципальных мероприятиях.



## 5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников Учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников Учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.

### Индикаторы эффективности программы

(за 6 месяцев)

Показатель	Как оценивать	
	в период выбора программы	в период реализации программы
Доля сотрудников, у которых присутствует в повседневной жизни 30 и более минут физическая активность (ходьба на работу, с работы пешие прогулки, зарядка)		
Доля сотрудников, занимающихся физической культурой (тренажерный зал, лыжи, коньки и т.д.)?		
Доля сотрудников, испытывающих беспричинное беспокойство		
Доля сотрудников, испытывающих сильные психоэмоциональные нагрузки дома		
Доля сотрудников, испытывающих сильные психоэмоциональные нагрузки на работе		
Доля сотрудников, которые познакомились с информационными материалами о сохранении психологического здоровья и благополучия.		
Доля сотрудников прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр		
Доля сотрудников привитых от гриппа		
Сокращение пребывания на листе нетрудоспособности		
Доля сотрудников прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр		

## 6. План корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников «Здоровье на работе»

№	Направление мероприятий	Цель мероприятий	Форма мероприятий	Сроки реализации мероприятий
1.	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников	1 раз в год Постоянно
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время неблагоприятной эпидемиологической обстановки	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела	Постоянно
3.	Профилактика вредных привычек	Цель: формирование негативного отношения к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребления алкоголя на территории Учреждения	Постоянно
4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников	согласно перечню праздников и памятных дней РФ
5.	Проведение акции и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акции повышающих эмоциональное состояние сотрудников	В течение года
6.	Психологическая поддержка	Цель: профилактика эмоционального выгорания и утомляемости, преодоление стресса	Тренинги, импровизация, упражнения, игровая терапия, моделирование ситуаций, релаксация и др.	В течение года
7.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационно-методических материалов по темам здорового образа жизни.	1 раз в квартал
8.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения	Участие сотрудников в выполнении нормативов ГТО, участие в «Лыжне России» и других мероприятиях	По мере поступления информации

9.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Ежедневно
10.	Инструктаж персонала	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа с персоналом	Постоянно
11.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий.	В соответствии с планом производственного контроля
12.	Учеба на рабочем месте вопросам охраны труда, оказания первой медицинской помощи, безопасного обращения с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности	Цель: отработка действий при возникновении ЧС	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация, зачет	По отдельному плану

## 7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Казначеев, В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование Текст. / В.П. Казначеев. — Москва —Кострома, 1996. - 248с.
2. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. М., 2005, 363 с.
3. Никифоров Г.С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. - 256с.
4. Самоукина Н. В. “Игры, в которые играют ...”. Психологический практикум – г. Дубна, “Феникс+, 2000, - 128 с.
5. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 256 с.
6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/ Пер. с нем. – М.: Генезис, 2001. – 240 с.